**Администрация Табунского района Алтайского края**

ПостановлениЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 28.06.2021 |  | № | 207 |
|  | **с. Табуны** |  | |
| Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий отрасли ЖКХ Табунского района Алтайского края | | | |

С целью упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий отрасли ЖКХ Табунского района Алтайского края, совершенствования управления муниципальными унитарными предприятиями, повышения ответственности их руководителей за финансовое состояние и эффективное использование имущества в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы, на основании части 1 статьи 56 Устава района, постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий отрасли ЖКХ Табунского района Алтайского края (прилагается).
2. Настоящее постановление опубликовать в установленном порядке и разместить на официальном сайте администрации Табунского района Алтайского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации района Клема Р.Э.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава района | В.С. Швыдкой |

Приложение

к постановлению администрации Табунского района Алтайского края от 28.06.2021 №207

**Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий отрасли ЖКХ Табунского района Алтайского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий отрасли ЖКХ Табунского района Алтайского края (далее - Руководитель) при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между учредителем муниципального унитарного предприятия отрасли ЖКХ Табунского района Алтайского края (далее - Учредитель) и Руководителем (далее - трудовой договор).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4677A003EC92BE7077507455D33A12C20FBAF0E98C38645622EB9F1C2C509A675F93AAFC333E5CD49892B72465B5F2141843A5AF1CD76E09bDh1J) Российской Федерации, Отраслевым тарифным [соглашением](consultantplus://offline/ref=4677A003EC92BE7077507455D33A12C20DBAFAED883A645622EB9F1C2C509A674D93F2F0323C47DC9987E17523bEh1J) в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы.

2. Условия оплаты труда Руководителя

2.1. Заработная плата Руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы Руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемов валовой продукции в сопоставимых ценах и повышения размера средней заработной платы работников муниципального унитарного предприятия Табунского района (далее - предприятие) по сравнению с предыдущим годом.

Увеличение размера заработной платы Руководителя не может производиться без соответствующего повышения средней заработной платы работников предприятия за период с момента последнего установления размера заработной платы Руководителя.

Для определения размера увеличения заработной платы Руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация о размере среднемесячной заработной платы работников предприятия, рассчитываемой за календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения) с Руководителем.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников предприятия, чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| до 30 | до 2 |
| от 31 до 70 | до 2,5 |
| от 71 до 150 | до 3 |
| от 151 до 400 | до 3,5 |

Под фактической численностью работников предприятия необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за предшествующий календарный год.

3. Порядок определения должностного оклада Руководителя

3.1. Должностной оклад Руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в размере 1,5 по отношению к средней заработной плате работников муниципального унитарного предприятия отрасли ЖКХ Табунского района (далее - предприятие), сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению должностного оклада.

3.2. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников предприятия, должностной оклад Руководителя устанавливается исходя из величины минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда отрасли жилищно-коммунального хозяйства, определенной коллективным договором данного предприятия в соответствии с минимальной месячной тарифной ставкой рабочего первого разряда, установленной Отраслевым тарифным [соглашением](consultantplus://offline/ref=4677A003EC92BE7077507455D33A12C20DBAFAED883A645622EB9F1C2C509A674D93F2F0323C47DC9987E17523bEh1J) в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы, умноженной на кратность, установленной в [пункте 3.1](#Par12) настоящего Положения.

3.3. Для определения размера должностного оклада и его согласования при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) предоставляются следующие документы:

информация о средней заработной плате работников предприятия (по данным статистической отчетности о численности, заработной плате и движении работников за 12 месяцев), за исключением случаев, указанных в [3.2](#Par13) настоящего Положения;

штатное расписание муниципального унитарного предприятия, утвержденное на момент заключения трудового договора;

информация об утвержденном фонде оплаты труда предприятия (смета расходов предприятия).

4. Порядок установления компенсационных

и стимулирующих выплат Руководителю

4.1. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливается в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=4677A003EC92BE7077507455D33A12C20FBAF0E98C38645622EB9F1C2C509A675F93AAFC333C50D49892B72465B5F2141843A5AF1CD76E09bDh1J) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](consultantplus://offline/ref=4677A003EC92BE7077507455D33A12C205B2FAED8A34395C2AB2931E2B5FC5625882AAFC332259DA819BE377b2h0J) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 N 325/24, постановлением Правительства РФ от 27.12.1997 N 1631 "О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края" в размере 25% должностного оклада;

надбавка за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии со [статьей 149](consultantplus://offline/ref=4677A003EC92BE7077507455D33A12C20FBAF0E98C38645622EB9F1C2C509A675F93AAFA333B5288CEDDB67820E0E1151E43A7A900bDh4J) Трудового кодекса Российской Федерации в размере 15%.

4.2. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие звания заслуженный работник отрасли, отраслевой награды;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия за достижение высоких производственных показателей.

По предложению Учредителя в трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности, устанавливаются к должностному окладу Руководителя.

4.3. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу в случае присвоения звания заслуженного работника отрасли в размере 40%, в случае наличия отраслевой награды - 20% должностного оклада в месяц.

4.4. Надбавка Руководителю за напряженность, интенсивность труда устанавливается в трудовом договоре с учетом сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в процентах к должностному окладу и не может превышать 50 процентов должностного оклада в месяц.

4.5. Премия за достижение высоких производственных показателей определяется в кратном отношении к должностному окладу (не более одного размера должностного оклада) и выплачивается в соответствии с распоряжением Учредителя.

4.8. Премия за достижение высоких производственных показателей выплачивается при условии:

отсутствия просроченной задолженности перед работниками предприятия по заработной плате, по уплате налогов и обязательных платежей;

соблюдения Руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

заключения коллективного договора;

проведения специальной оценки условий труда, прохождения Руководителем обучения по охране труда;

повышения за год среднемесячной выработки на одного работника предприятия по сравнению с предыдущим периодом;

участия предприятия в реализации муниципальных целевых и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

4.9. Премия за достижение высоких производственных показателей не выплачиваются в случае, если:

предприятие в расчетный период (предшествующий год, квартал) работало без прибыли;

производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности предприятия до момента устранения выявленных нарушений);

к Руководителю предприятия были применены меры дисциплинарной ответственности - в течение срока их действия.

5. Выплаты социального характера

5.1. Руководителю к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.